



Faculty of Cognitive Science and Human Development

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KADAR
PUSING GANTI KERJA**

ZAMRIMI BINTI ISHAK

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2003

HF
5549.5
T8
Z26
2003

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KADAR PUSING GANTI KERJA
SESI PENGAJIAN: NOVEMBER 2000

Saya ZAMRIMI BINTI ISHAK mengaku membenarkan tesis* ini di simpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. ** sila tandakan ()

☐

SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI (1972))

☐

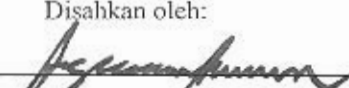
TERHAD

(mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di aman penyelidikan dijalankan)

☐

TIDAK TERHAD


(TANDATANGAN PENULIS)

Disahkan oleh:

(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

ZAMRIMI BT ISHAK
BATU 5³/4, KG PDG
06600 ALOR SETAR, KEPAH

Tarikh: 8 NOVEMBER 2003

Tarikh: 8 November 2003

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KADAR PUSING GANTI KERJA

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK

UNIMAS



0000120215

Oleh

ZAMRIMI BINTI ISHAK

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk Ijazah
Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia) dengan Kepujian
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia,
Universiti Malaysia Sarawak

Projek bertajuk Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kadar Pusing Ganti Kerja telah disediakan oleh Zamrini Binti Ishak dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)

Diterima untuk diperiksa oleh:


En. Abg Ekhsan B. Abg Othman

Tarikh:

8 November 2003

PENGHARGAAN

Syukur kehadiran Ilahi dengan izinNYA. Dapatlah jua saya meyiapkan Projek Tahun Akhir ini dengan jayanya. Dengan kesempatan yang ada ini, saya mengambil peluang untuk mengucapkan jutaan terima kasih kepada beberapa pihak yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung di dalam projek ini.

Saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada En Abang Ekhsan B. Abang Othman, selaku penyelia saya yang amat berbakti dan berjasa di dalam kajian ini. Tanpa bantuan, nasihat, tunjuk ajar dan panduan yang diberikan tidak mungkin saya dapat menyiapkan kajian ini. Beliau banyak membantu saya dari awal permulaan sehinggalah diakhir kajian ini. Saya menyedari tanpa bantuan dan kerjasama yang diberikan tidak mungkin kajian ini berjalan dengan lancar dan siap dengan sempurna. Saya juga amat bersyukur kepada Ilahi kerana dipertemukan dengan beliau sebagai penyelia saya di dalam menjalankan kajian ini kerana beliau banyak membantu saya daripada melakukan kesilapan untuk kajian ini.

Saya juga ingin merakamkan ribuan terima kasih kepada pihak Malaysia Airports cawangan, Kuching yang telah memberi saya peluang untuk menjalankan kajian di tempat tersebut. Sekalung ribuan terima kasih saya ucapkan kepada En Yaakob B. Abu Bakar iaitu Pegawai Sumber Manusia di Malaysia Airports cawangan Kuching, Sarawak yang memberi kepercayaan dan kerjasama yang diberikan kepada saya untuk menjalankan kajian di tempat tersebut.

Tidak lupa juga kepada keluarga saya yang tercinta yang banyak membantu memberi sokongan moral dan nasihat. Ucapan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada ayahanda dan bonda yang tercinta yang banyak memberi kata-kata hikmah dan doa untuk kejayaan saya. Tanpa restu mereka tidak mungkin saya mendapat kejayaan sebegini. Di samping itu juga, ribuan terima kasih kepada insan yang banyak memberi suntikan semangat dan dorongan kepada saya iaitu Khairil Azwan B. Ahmad. Sesungguhnya jasa kalian amat saya hargai dan dimuliakan oleh Ilahi.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual kandungan	iv
Senarai jadual	vi
Senarai gambarajah	vii
Abstrak	viii
<i>Abstract</i>	xi
1. Pengenalan	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang organisasi	2
1.3 Kenyataan masalah	3
1.4 Objektif kajian	4
1.5 Kerangka konseptual	4
1.6 Persoalan Kajian	5
1.7 Kepentingan kajian	6
1.8 Definisi istilah	6
1.9 Limitasi kajian	9
1.10 Kesimpulan	9
2. Penulisan Semula Kajian Lepas	
2.1 Pengenalan	10
2.2 Model Pusing Ganti Kerja	11
2.3 Kajian Lepas	
2.3.1 Faktor pembayaran gaji	14
2.3.2 Faktor faedah sampingan	15
2.3.3 Faktor pembangunan kerjaya dan latihan	16
2.3.4 Faktor bidang kerja/tugas	17
2.3.5 Faktor suasana kerja	18
2.3.6 Faktor budaya organisasi	20
2.4 Kesimpulan	20
3. Metodologi Kajian	
3.1 Pengenalan	21
3.2 Jenis kajian	21
3.3 Populasi dan sampel kajian	21
3.4 Teknik persampelan	23
3.5 Instrumen	23
3.6 Rekabentuk soal selidik	23
3.7 Kajian rintis	25
3.8 Pengumpulan data	
3.8.1 Data Primer	26
3.8.2 Data Sekunder	26

3.9	Penganalisaan data	26
3.10	Kesimpulan	27
 4. Analisis Kajian		
4.1	Pengenalan	28
4.2	Maklum balas borang soal selidik	28
4.3	Analisis profil demografi responden	28
4.3.1	Analisis responden mengikut jantina	29
4.3.2	Analisis responden mengikut umur	29
4.3.3	Analisis responden mengikut tahap pendidikan	30
4.3.4	Analisis responden mengikut tempoh perkhidmatan	30
4.3.5	Analisis responden mengikut taraf perkahwinan	31
4.4	Analisis sumbangan faktor yang mempengaruhi kadar pusing ganti kerja Dan perbincangan	31
4.5	Kesimpulan	35
 5 Rumusan, Implikasi Kajian dan Cadangan		
5.1	Pengenalan	36
5.2	Rumusan kajian	36
5.3	Implikasi kajian	
5.3.1	Implikasi kajian terhadap teori	38
5.3.2	Implikasi kajian terhadap praktis	38
5.4	Cadangan kajian	
5.4.1	Cadangan kepada organisasi	40
5.4.2	Cadangan untuk pengkaji masa hadapan	42
5.5	Kesimpulan	43
 RUJUKAN		44
LAMPIRAN		48

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Keputusan kajian rintis	26
Jadual 2 Taburan frekuensi dan peratusan responden mengikut jantina	29
Jadual 3 Taburan frekuensi dan peratusan responden mengikut umur	29
Jadual 4 Taburan frekuensi dan peratusan responden mengikut tahap pendidikan	30
Jadual 5 Taburan frekuensi dan peratusan responden mengikut tempoh perkhidmatan	30
Jadual 6 Taburan frekuensi dan peratusan responden mengikut taraf perkahwinan	31
Jadual 7 Keputusan kajian (<i>coefficients</i>) untuk faktor yang telah dikenal pasti	32
Jadual 8 <i>R square</i> untuk faktor yang telah dikenal pasti	33

SENARAI GAMBARAJAH

Rajah 1 Kerangka konseptual kajian	5
Rajah 2 Model pusing ganti kerja yang pertama	12
Rajah 3 Model pusing ganti kerja yang kedua	13
Rajah 4 Teori Tindakan Dua Faktor	15
Rajah 5 Teori Keperlua Hierarki Maslow	19
Rajah 6 Contoh skala pengukuran pemilihan	25

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KADAR PUSING GANTI KERJA DI MALAYSIA AIRPORTS SDN. BHD. KUCHING, SARAWAK.

ZAMRIMI BINTI ISHAK

Pada umumnya, kajian ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi kadar pusing ganti kerja di Malaysia Airports cawangan Kuching, Sarawak. Faktor-faktor yang dikaji ialah faktor pemberian gaji, faktor faedah sampingan, faktor pembangunan kerjaya dan latihan, faktor bidang kerja/tugas, faktor suasana kerja dan faktor budaya organisasi. Dalam kajian ini, borang soal selidik di gunakan untuk memperolehi maklum balas dan data yang relevan dari sampel kajian. Sebanyak 70 responden terlibat dalam kajian ini. Data-data yang diperolehi ini dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 11.0. Untuk menganalisis data demografi responden statistik diskriptif iaitu frekuensi dan peratusan di gunakan. Manakala statistik inferensi iaitu Regresi Linear Berganda di gunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang dikenal pasti untuk melihat sumbangan keenam-enam faktor tersebut ke atas kadar pusing ganti kerja di Malaysia Airports cawangan Kuching secara tidak langsungnya dengan dapatan kajian yang diperolehi dapat juga diketahui faktor dominan yang mempengaruhi kadar pusing ganti kerja. Hasil daripada analisis yang di gunakan mendapati faktor pemberian gaji menyumbang sebanyak 68.9 peratus dan merupakan faktor dominan yang menyumbang ke atas kadar pusing ganti kerja di Malaysia Airports cawangan Kuching, Sarawak. Diikuti faktor faedah sampingan iaitu sebanyak 65.1 peratus dan faktor pembangunan kerjaya dan latihan sebanyak 57.3 peratus. Manakala faktor bidang tugas sebanyak 43.2 peratus. Seterusnya faktor suasana kerja menyumbang sebanyak 42.6 peratus. Faktor yang kurang menyumbang ke atas kadar pusing ganti kerja di Malaysia Airports cawangan Kuching adalah faktor budaya organisasi iaitu sebanyak 40.4 peratus sahaja. Turut dimuatkan juga cadangan-cadangan yang bersesuaian dengan pihak organisasi dan juga kepada pengkaji yang akan datang supaya hasil kajian yang diperolehi lebih baik. Kajian ini telah mencapai objektif yang telah ditetapkan iaitu mengenal pasti apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kadar pusing ganti kerja di Malaysia Airports cawangan Kuching, Sarawak.

ABSTRACT

FACTORS THAT AFFECT THE TURNOVER RATE IN MALAYSIA AIRPORTS. SDN. BHD KUCHING, SARAWAK

ZAMRIMI BINTI ISHAK

Generally, this study aims to identify the factors in influencing the turnover rate in Malaysia Airports, Kuching, Sarawak. The factors include pay, benefit, work/task, training and career development, working condition and organization culture. In this study, questionnaire were used to obtain feedback and the relevant data from sample. A total of 70 employees chosen as the sample of the study. The data collected was analyzed using the Statistical Package for Social Science Version 11.0. For analyzing the data respondents' characteristics are used descriptive statistics such as frequency and percentage. And then, inferential statistics such as multiple regression linear to be used for identifying the contribution of six factors to the turnover rate in Malaysia Airports, Kuching, Sarawak. And automatically with the analysis result can be indicated that the dominant factor in influencing turnover rate in the organization. From the analysis result that the pay salary factor is contributed about 68.9 percent and the factor were dominant factor in influencing turnover rate in Malaysia Airports, Kuching, Sarawak. This was followed by extra benefit factor about 65.1 percent and training and career development factor about 57.3 percent. Then, for work/task factor about 43.2 percent. And then, work condition contributed about 42.6 percent. The lower factor contributed in influencing the turnover rate in Malaysia Airports, Kuching, Sarawak is organization culture factor about 40.0 percent only. In this study show the findings that the related factors in the organization and then for future researchers in order to be good of studies. This study was objectively achieved such as to identify what factors in influencing the turnover rate in Malaysia Airport, Kuching, Sarawak.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pada amnya, penggunaan sumber manusia di dalam sesebuah organisasi amat penting jika dibandingkan dengan sumber-sumber lain seperti modal dan mesin. Oleh yang demikian tanpa penggunaan sumber manusia yang efektif, modal dan mesin tidak dapat berfungsi secara berkesan di dalam sesebuah organisasi. Menurut Norhayah Zulkifli *et. al.* (1999), input-input yang terlibat dalam operasi sesebuah organisasi seperti bahan mentah, teknologi, sistem maklumat atau modal semuanya bersandarkan kepada satu pasukan tenaga manusia yang berkualiti bagi mencapai hasil yang diinginkan.

Penggunaan sumber manusia yang dikatakan efektif di dalam sesebuah organisasi adalah apabila kemahiran, pengetahuan dan keupayaan diaplikasikan oleh pekerja, jika bentuk pengurusan sumber manusia tidak sistematik maka sumber manusia yang ada dalam organisasi tersebut akan beralih arah ke organisasi lain. Menurut Patrick (2000), sumber manusia merupakan satu elemen yang utama dalam modal kepintaran. Oleh itu, tanpa sumber manusia yang sesuai organisasi akan gagal menggabungkan input-input tersebut secara berkesan dan cekap maka organisasi tersebut gagal bersaing dalam pasaran.

Terdapatnya perkaitan antara pusing ganti kerja dengan kepuasan kerja di dalam organisasi. Menurut Abd Aziz Yusof (2000), kepuasan yang kurang terhadap kerja mungkin akan meninggikan kadar pusing ganti kerja. Situasi ini terjadi apabila pekerja merasakan komitmennya terhadap tugas yang dijalankan tidak mendatangkan manfaat terhadap dirinya. Di samping itu juga, usaha minimum yang disumbangkan oleh pekerja sebegini akan menyebabkan komitmen terhadap kerjanya berkurangan dan seterusnya pekerja tidak berupaya menunjukkan sebarang kecemerlangan di dalam prestasinya. Wujudnya situasi begini dapat meningkatkan pusing ganti kerja dalam organisasi ini kerana terdapatnya perkaitan antara masalah pusing ganti kerja dengan kepuasan kerja dalam organisasi.

Pusing ganti kerja merupakan satu perkara yang amat sensitif bagi sesebuah organisasi kerana ia boleh menjejaskan perjalanan pengurusan organisasi sekiranya kadar pusing ganti kerja tinggi untuk sesebuah organisasi. Proses ini berlaku kerana wujudnya ketidakpuasan hati di kalangan pekerja dalam organisasi tersebut dan disebabkan wujudnya ketidakstabilan pengurusan sumber manusia. Menurut Miner (1992), wujudnya perkaitan antara kepuasan kerja, komitmen dan masalah pusing ganti kerja.

Pusing ganti kerja merupakan satu proses pertukaran pekerja dari satu organisasi ke organisasi lain. Akibat daripada proses tersebut, maka setiap organisasi perlulah mengambil beberapa alternatif bagi mengelakkan masalah tersebut mengganggu operasi. Menurut Ivancevich dan Matteson (1993), pusing ganti kerja yang tinggi akan memberi kesan kepada organisasi dan memberi kerugian yang tinggi sekiranya kadar pusing ganti kerja berada pada tahap yang membimbangkan.

Oleh itu, organisasi perlu mengambil tindakan yang secepat mungkin untuk mengatasi masalah ini serta mengetahui apakah faktor yang menyebabkan terjadinya masalah pusing ganti kerja supaya matlamat dan objektif syarikat dapat dicapai. Di samping itu juga, organisasi juga berupaya menghadapi persaingan di pasaran dan dapat mengekalkan sekumpulan individu yang berkecayaan dan berkemampuan untuk memenuhi kehendak organisasi.

1.2 Latar belakang Kajian

Kajian ini dijalankan di Malaysia Airports Sendirian Berhad (MASB) cawangan Kuching, Sarawak. Malaysia Airports, Lapangan Terbang Antarabangsa, Kuching telah dibina diakhir tahun 1940an dan digunakan secara rasminya pada 26 September, 1950. Pada sebelum ini MAB dibawah penguasaan kerajaan iaitu di bawah Department Of Civil Aviation (DCA) dan kemudian ia ditukar menjadi Malaysia Airports Holding Berhad (MAHB) pada 30 November 1999.

MASB merupakan sebuah organisasi yang mengendalikan operasi dan mengurus segala aktiviti yang berkaitan dengan lapangan terbang. Di samping itu, ia merupakan sebuah organisasi yang bersifat monopoli dalam memberikan perkhidmatan atau mengeluarkan produk yang beroperasi di lapangan terbang di negara ini. Matlamat utama bagi Malaysia Airports adalah untuk menyediakan perkhidmatan lapangan terbang yang bertaraf antarabangsa kepada pelanggan. Sehingga kini Malaysia Airports sudah mempunyai tujuh anak syarikat yang memberi tumpuan kepada penyediaan perkhidmatan kepada pelanggan.

Pengkaji memilih Malaysia Airports cawangan Kuching, Sarawak sebagai organisasi untuk kajian ini kerana organisasi ini mempunyai kadar pusing ganti kerja yang rendah jika dibandingkan dengan organisasi serta sektor yang lain. Oleh yang demikian, pengkaji ingin mengkaji apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kadar pusing ganti kerja di Malaysia Airports cawangan Kuching. Oleh kerana kadar pusing ganti kerja yang rendah MASB mampu melangkah lebih jauh dan berjaya mencapai objektif yang telah ditetapkan. Kejayaan MASB dapat dilihat dari setiap tahun semenjak penubuhannya. Hasil daripada kejayaan ini adalah disebabkan oleh teraju kepimpinan dan pengurusan yang adil serta komitmen yang baik dan produktif dari pekerja. Justeru itu masalah pusing ganti kerja tidak timbul di dalam MASB.

MASB percaya bahawa tanpa komitmen yang positif yang diberikan dari pekerja kejayaan yang dikecapi pada hari ini mungkin tidak tercapai. Selain itu, MASB menganggap kakitangan merupakan aset terpenting di dalam syarikat dan MASB telah memberikan keistimewaan untuk memiliki sejumlah saham menerusi skim pinjaman yang menarik dan juga MASB banyak menawarkan bentuk faedah dan keistimewaan kepada pekerja. Dengan adanya keistimewaan tersebut pekerja memberi tahap kepercayaan yang tinggi kepada MASB di dalam kerjaya mereka. Dan MASB tidak mempunyai masalah pusing ganti kerja yang kritikal.

1.3 Kenyataan Masalah

Secara amnya, peratusan keninggian kadar pusing ganti kerja di dalam sesebuah organisasi akan mewujudkan masalah yang agak besar dan membimbangkan. Kemungkinan situasi ini berpunca daripada pihak syarikat tidak menawarkan perkhidmatan yang baik serta tidak memberi ganjaran yang setimpal dengan hasil kerja yang dilaksanakan oleh pekerja dan secara tidak langsung tahap potensi untuk berkerja di syarikat tersebut berkurangan. Oleh yang demikian tahap kepuasan kerja yang diinginkan oleh pekerja tidak dapat dipenuhi dan mereka mengambil alternatif untuk berpindah dan berhijrah ke syarikat lain yang lebih menawarkan bentuk ganjaran yang lebih baik. Menurut Gabarro (1992), kadar pusing ganti kerja yang tinggi dalam sesebuah organisasi adalah satu gejala yang mendasari kewujudan masalah dalam organisasi tersebut. MASB merupakan sebuah organisasi yang tidak pernah mengalami pusing ganti kerja yang tinggi dan kritikal. Menurut laporan dari MASB kadar peratusan pusing ganti kerja sepanjang tahun berada pada kadar yang tidak membimbangkan dan mempunyai kadar peratusan yang rendah. Situasi ini berlaku kerana MASB banyak menawarkan insentif dan bentuk faedah sampingan serta keistimewaan yang menarik untuk pekerja. Dan secara tidak langsung pekerja memperoleh tahap kepuasan tinggi di dalam organisasi ini.

Kadar pusing ganti kerja mempunyai kaitan yang rapat dengan pengurusan sumber manusia iaitu di mana jikalau kadar pusing ganti kerja yang rendah dalam organisasi akan mengurangkan bebanan organisasi untuk menampung kos termasuklah kos pengambilan, kos temuduga dan juga kos latihan bagi pekerja yang baru untuk mengisi kekosongan jawatan di dalam sesebuah organisasi. Walau bagaimana pun masalah pusing ganti pekerja turut berlaku kerana pekerja mempunyai tahap kepuasan dan kehendak yang berbeza-beza dan majikan tidak mampu untuk memberi apa yang dikehendaki oleh pekerja dengan sepenuhnya. Menurut Jennifer dan Jones (2002), kadar pusing ganti kerja merupakan satu masalah yang akan tetap berlaku di dalam sesebuah organisasi.

MASB merupakan sebuah organisasi yang berjaya mengawal pusing ganti kerja dan mengekalkan kadar peratusan pusing ganti kerja pada kadar yang rendah. Oleh yang demikian pengkaji ingin mengkaji dan melihat sejauh manakah faktor-faktor yang telah dikenaplasti itu iaitu faktor pembayaran gaji, faktor faedah sampingan, faktor pembangunan kerjaya dan latihan, faktor bidang kerja, faktor suasana kerja dan faktor budaya organisasi dalam mempengaruhi pusing ganti kerja di MASB, Kuching, Sarawak.

1.4 Objektif Kajian

1.4.1 Objektif Am

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kadar pusing ganti kerja di sesebuah organisasi

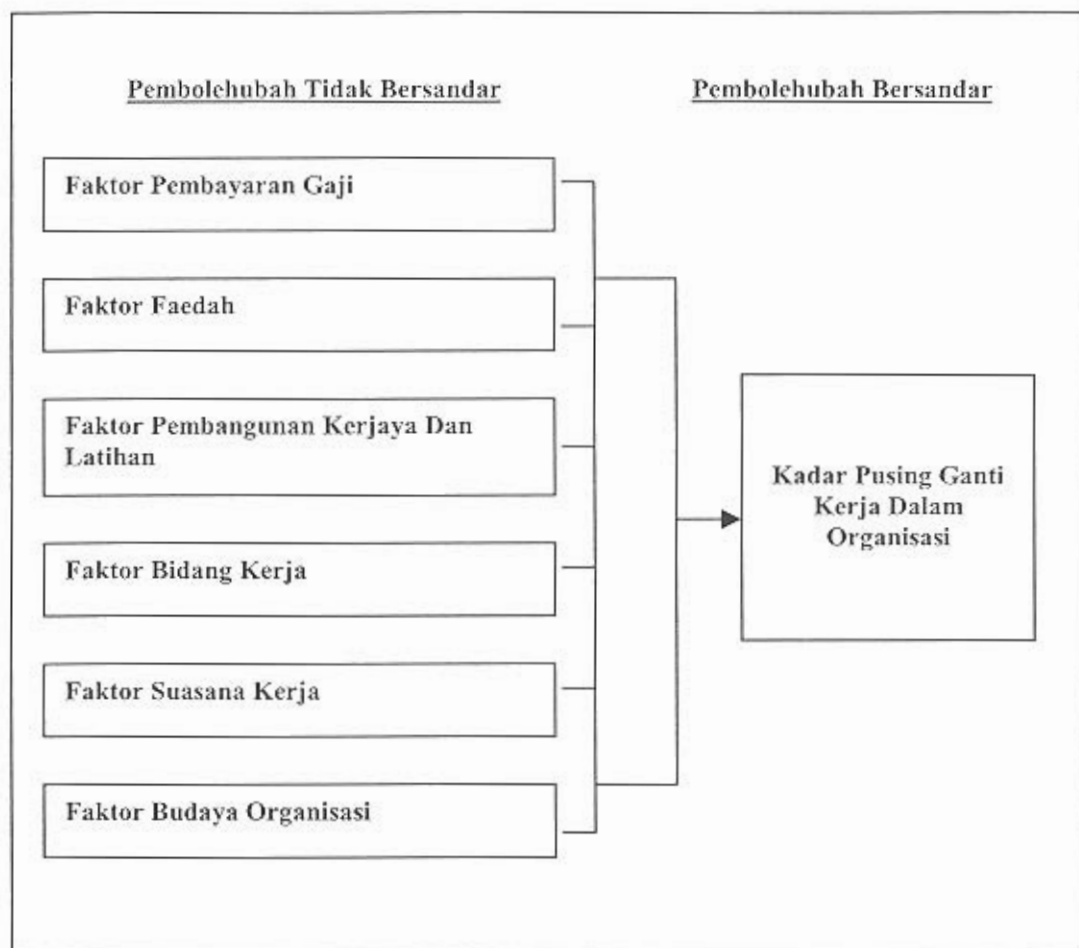
1.4.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini adalah seperti berikut :

- i) Mengetahui faktor pembayaran gaji dalam mempengaruhi pusing ganti kerja.
- ii) Mengetahui faktor pemberian faedah (claun, kenaikan pangkat, insurans, pampasan) dalam mempengaruhi pusing ganti kerja.
- iii) Mengetahui faktor pembangunan kerjaya dan latihan dalam mempengaruhi pusing ganti kerja.
- iv) Mengetahui faktor bidang kerja dalam mempengaruhi pusing ganti kerja.
- v) Mengetahui faktor suasana kerja dalam mempengaruhi pusing ganti kerja .
- vi) Mengetahui faktor budaya organisasi dalam mempengaruhi pusing ganti kerja.

1.5 Kerangka Konseptual

Melalui objektif kajian dapatlah dibentuk model kerangka konseptual kajian seperti pada rajah 1. Rajah ini menunjukkan perkaitan antara pembolehubah tidak bersandar yang mempunyai 5 faktor utama. Faktor tersebut adalah faktor pembayaran gaji, faktor faedah yang diterima, faktor pembangunan kerjaya dan latihan, faktor bidang kerja, faktor suasana kerja dan faktor budaya organisasi. Manakala pembolehubah bersandar adalah kadar pusing ganti kerja dalam sesebuah organisasi.



RAJAH 1: Kerangka Konseptual Kajian

1.6 Persoalan Kajian

Daripada tajuk kajian dan objektif kajian yang dikemukakan, pengkaji telah mengemukakan soalan kajian supaya lebih menyenangkan kajian ini dijalankan.

- i. Adakah faktor pembayaran gaji mempengaruhi kadar pusing ganti kerja di organisasi.
- ii. Adakah faktor faedah sampingan yang diterima mempengaruhi kadar pusing ganti kerja di organisasi.
- iii. Adakah faktor bidang kerja mempengaruhi kadar pusing ganti kerja di organisasi.

- iv. Adakah faktor pembangunan kerjaya dan latihan mempengaruhi kadar pusing ganti kerja di organisasi.
- v. Adakah faktor suasana kerja mempengaruhi kadar pusing ganti di organisasi.
- vi. Adakah faktor budaya organisasi mempengaruhi kadar pusing ganti kerja di organisasi.

1.7 Kepentingan Kajian

Melalui kajian ini, pihak organisasi dapat menilai tahap kelima-lima faktor khusus yang telah diketahui dan mempengaruhi kadar pusing ganti kerja dalam sesebuah organisasi. Hasil kajian ini diharapkan dapat membantu pihak organisasi mengekalkan dan mengimbangi kadar pusing ganti kerja supaya sistem pengurusan operasi organisasi berjalan dengan lancar berlandaskan objektif dan matlamat yang ditetapkan.

Selain itu, kajian ini amat penting untuk digunakan sebagai garis panduan kepada pihak organisasi dalam menangani kadar pusing ganti kerja serta dapat memberi arah kepada organisasi mengenalpasti punca-punca peningkatan peratusan kadar pusing ganti kerja dalam sesebuah organisasi.

1.8 Takrif Konsep dan Takrif Operasi

Perkataan-perkataan tertentu telah diberi takrif dari bentuk konsep dan operasi untuk memudahkan pemahaman.

1.8.1 Pusing Ganti Kerja

Takrif Konsep:

Menurut Ferris, Rowland dan Buckley (1990), menyatakan bahawa pusing ganti kerja adalah satu aktiviti yang terjadi apabila seseorang pekerja meninggalkan kerja yang sedang dijalankannya dan seterusnya meninggalkan organisasinya sekarang. Selain itu, pusing ganti kerja merupakan satu isu yang menjadi satu fokus di dalam mengukur tahap tempoh seseorang pekerja di dalam sesebuah organisasi (Ivancevich dan Matteson, 1993).

Takrif Operasi:

Pusing ganti kerja merujuk kepada perpindahan pekerja dari satu organisasi ke organisasi lain. Seseorang pekerja meninggalkan organisasi di sebabkan oleh ketidakpuasan hati seperti pembayaran gaji yang tidak setimpal dengan kerja yang dilakukan dan seterusnya mencari peluang yang lain. Dalam kajian ini, pengkaji akan mengkaji faktor pembayaran gaji, faktor pemberian faedah, faktor pembangunan kerjaya dan latihan, faktor suasana kerja dan faktor budaya organisasi dalam mempengaruhi pusing ganti kerja.

1.8.2 Gaji

Takrif Konsep:

Menurut Akta Pekerjaan, gaji atau upah bererti upah asas dan segala bayaran tunai yang harus dibayar kepada pekerja kerana kerja yang dilakukan dan berkait dengan kontrak perkhidmatan (Kamal Halili Hassan, 1990).

Takrif Operasi:

Gaji atau upah merupakan ganjaran yang berbentuk wang yang diterima oleh seseorang setelah melakukan sesuatu tugas dan kerja yang telah ditetapkan. Jumlah gaji yang diterima oleh seseorang pekerja berbeza mengikut jawatan yang disandang dan mengikut tugas yang dijalankan.

1.8.3 Faedah

Takrif Konsep:

Menurut Muhamad Ali Embi (2001), menyatakan faedah sampingan merupakan satu bentuk ganjaran yang diterima oleh pekerja sebagai pulangan ke atas kerja yang dilaksanakan.

Takrif Operasi:

Adalah sesuatu ganjaran yang diterima oleh seseorang pekerja melainkan pemberian gaji yang diterima setiap bulan seperti cuti, penghargaan, kenaikan pangkat, bonus/elaun, insurans dan sebagainya. Kesemua elemen tersebut bergantung kepada sesebuah organisasi yang menawarkan sesuatu ganjaran kepada pekerja mereka.

1.8.4 Pembangunan Kerjaya dan Latihan

Takrif Konsep:

Pembangunan kerjaya merupakan satu proses di mana seseorang memilih matlamat kerjaya dan cuba untuk mencapai matlamat tersebut (Wether dan Davis, 1996). Menurut Goldstein (1980), telah mendefinisikan latihan sebagai suatu proses pemerolehan kemahiran, konsep atau sikap yang akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Manakala menurut Sikula (1976), menyatakan latihan ialah satu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan kaedah sistematik untuk menambahkan pengetahuan dan kemahiran para peserta (pekerja) (Noran & Wan Rafaei, 1993).

Takrif Operasi:

Pembangunan kerjaya merujuk kepada peningkatan dan perkembangan seseorang pekerja terhadap bidang kerjanya bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan secara tidak langsung dapat menyumbangkan hasil kepada organisasi. Manakala latihan adalah sesuatu yang dapat meningkatkan pengetahuan, kebolehan dan kemahiran seseorang pekerja dalam bidang kerjanya.

1.8.5 Kerja

Takrif Konsep:

Menurut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka (1993), kerja merupakan usaha yang bertujuan untuk menghasilkan sesuatu.

Takrif Operasi:

Kerja merupakan satu aktiviti yang wajib dilakukan oleh seseorang pekerja disebabkan oleh kepercayaan yang telah diberikan olehnya. Selain itu, kerja merupakan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan melalui kerja dapat mengukur prestasi yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja.

1.8.6 Suasana Kerja

Takrif Konsep:

Menurut Greenberg dan Baron (1993), suasana kerja adalah di mana keadaan tempat kerja iaitu termasuk keselamatan dan rekaan tempat kerja, susun atur peralatan dan juga keadaan tersebut iaitu keadaan yang sesak atau keadaan tempat yang bising.

Takrif Operasi:

Suasana kerja adalah satu keadaan di mana pekerja akan berinteraksi dengan keadaan yang berada disekelilingnya samada peralatan kerja yang digunakan mahupun rakan sekerja serta pihak atasan.

1.8.7 Budaya Organisasi

Takrif Konsep:

Menurut Robbins (1993), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem yang mempunyai makna yang sama yang dipegang oleh setiap ahli yang membezakan sebuah organisasi daripada organisasi lain.

Takrif Operasi:

Budaya organisasi merujuk kepada suatu kefahaman yang diamalkan oleh ahli-ahlinya. Individu di dalam organisasi yang mempunyai latar belakang yang berbeza akan berpengang kepada satu set kefahaman yang sama, budaya organisasi sebenarnya merujuk kepada personaliti organisasi tersebut.

1.9 Limitasi Kajian

Kajian ini mungkin tidak dapat mengupas dengan lebih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pusing ganti kerja di organisasi tetapi hanya menekankan kepada faktor-faktor yang dikenalpasti sahaja, masalah akan timbul jika faktor yang dikaji tidak menepati faktor yang mempengaruhi pusing ganti kerja di lokasi kajian yang dijalankan iaitu di Malaysia Airport Sdn Bhd, Kuching Sarawak.

Selain itu, kajian yang dijalankan ini hanya mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi pusing ganti kerja di dalam sektor perkhidmatan dan dapat diketahui ada banyak sektor lain seperti perindustrian, perkilangan dan lain-lain. Sektor-sektor tersebut mempunyai pengaruh faktor pusing ganti kerja yang berbeza. Oleh itu, hasil kajian ini tidak dapat memberi panduan kepada sektor yang ada tetapi hanya sektor yang dikaji sahaja.

1.10 Kesimpulan

Dalam kajian ini, pengkaji telah mengenalpasti beberapa faktor yang mempengaruhi pusing ganti kerja dalam organisasi seperti faktor pembayaran gaji, faktor faedah, faktor pembangunan kerjaya dan latihan, faktor suasana kerja dan faktor budaya organisasi. Faktor tersebut akan dikaji untuk melihat sejauh manakah ia mempengaruhi pusing ganti kerja dalam organisasi.

Pusing ganti kerja dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja, bukti menunjukkan bahawa, suatu unsur yang penting bagi kepuasan dan pusing ganti kerja ialah pencapaian pekerja. Secara khususnya, tahap kepuasan adalah kurang penting dalam meramalkan pusing ganti kerja untuk golongan atasan. Organisasi biasanya cuba berusaha untuk menahan pemergian pekerja-pekerjanya (Robbins, 1993).

BAB 2 KAJIAN LEPAS

2.1 Pengenalan

Terdapat banyak teori dan kajian lepas yang sudah dijalankan untuk menerangkan dan mengkaji faktor yang mempengaruhi kadar pusing ganti kerja dalam organisasi iaitu faktor pembayaran gaji, faktor faedah sampingan yang ditawarkan, faktor pembangunan kerjaya dan latihan, faktor bidang kerja dan tugas, faktor suasana kerja dan faktor budaya organisasi. Kesemua faktor-faktor ini dikaji untuk melihat sejauh mana ia mempengaruhi tingkah laku individu dalam sesebuah organisasi. Dapat dikatakan bahawa penerangan dan perbincangan faktor-faktor tersebut di dalam bab ini adalah lebih kepada tahap kepuasan kerja dengan pusing ganti kerja.

Menurut Mobley (1978), pusing ganti kerja adalah satu aktiviti yang kompleks. Iaitu di mana jikalau seseorang pekerja merasakan bahawa tahap kepuasan kerjanya kurang secara tidak langsung dia akan membuat alternatif untuk berhenti kerja sahaja kerana dia merasai tiada apa-apa faedah yang diperolehi di organisasi tersebut. Selepas itu, pekerja tadi mungkin mencari peluang kerja yang lain di organisasi yang lebih sempurna dan berkemungkinan dapat memberi kepuasan kepadanya ketika berkhidmat di sana nanti.

Pengkaji telah mengaitkan kepuasan kerja di dalam pusing ganti kerja. Iaitu di mana ketidakpuasan kerja akan mewujudkan masalah pusing ganti kerja dalam organisasi. Menurut Miner (1992), telah menyatakan bahawa wujud penyambungan secara langsung di antara tahap kepuasan kerja dengan pusing ganti kerja. Dapat dinyatakan bahawa tahap kepuasan kerja bagi seseorang pekerja banyak mempengaruhi kadar pusing ganti kerja.

Selain daripada itu, menurut Parkison, Rustonji dan Sapre (1992), kepuasan kerja berlaku apabila seseorang pekerja berasa gembira apabila melihat hasil kerjanya dan terbabit secara langsung dengan pembentukan kerja tersebut. Dapat dikatakan di sini bahawa kepuasan kerja yang diperolehi oleh seseorang pekerja dapat mengurangkan beban organisasi untuk menghadapi kehilangan pekerja. Dan secara tidak langsung masalah pusing ganti dalam organisasi dapat di atasi.

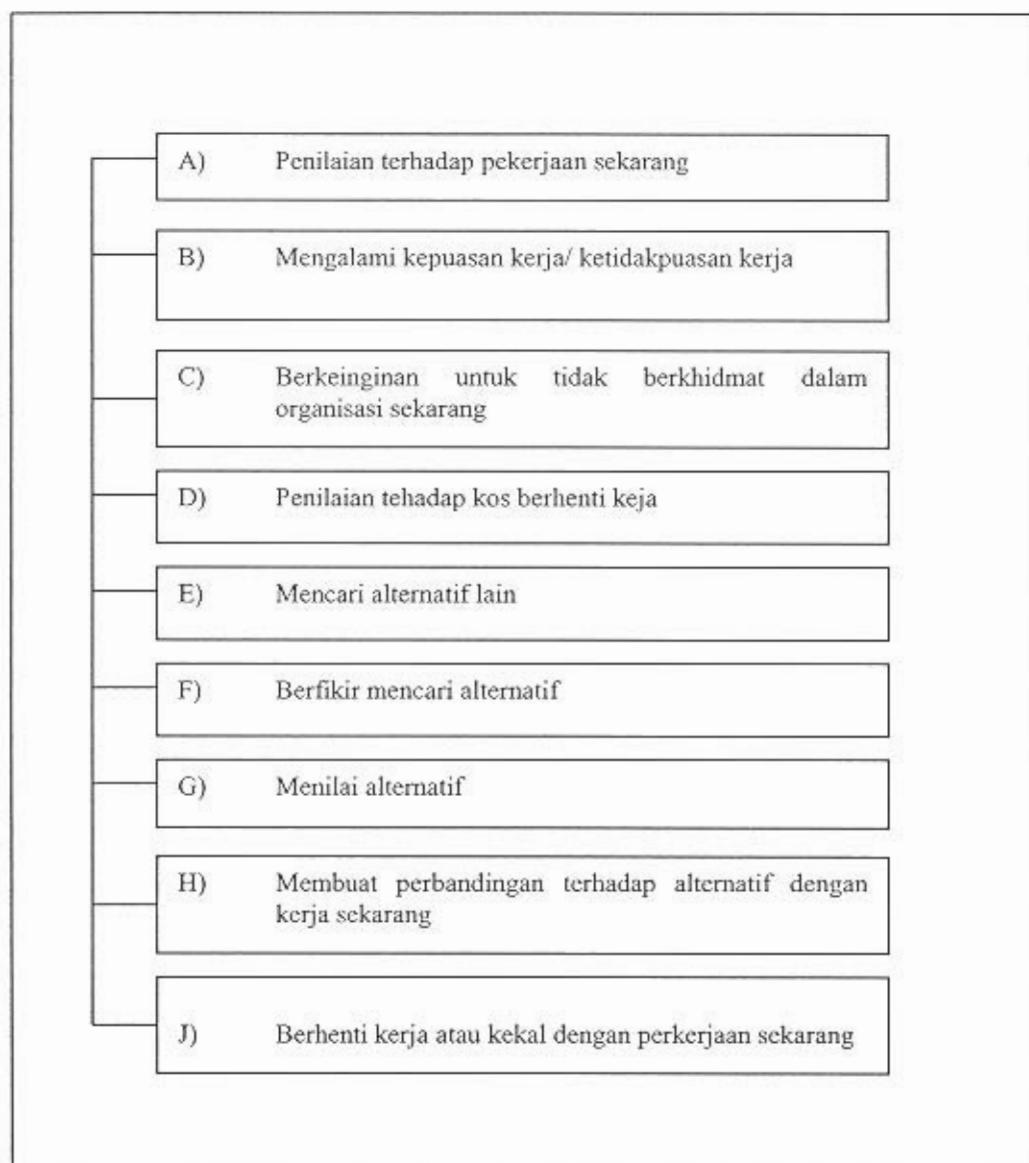
Menurut Miner (1992), wujudnya perkaitan dan hubungan secara langsung antara tahap kepuasan kerja dengan pusing ganti kerja. Dapat dikatakan bahawa, kepuasan kerja yang diperolehi pekerja dari hasil kerjanya itu dapat mempengaruhi kadar pusing ganti kerja dalam sesebuah organisasi.

Dalam bab 3 dalam kajian ini akan membincangkan beberapa kajian lepas dari pengkaji luar negara serta sedikit diambil dari pengkaji dari dalam negeri. Turut dimuatkan juga teori motivasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja serta hubungannya dengan pusing ganti kerja.

2.2 Model Pusing Ganti Kerja

Model pertama yang dipilih ini amat bersesuaian dengan pusing ganti kerja yang dihadapi oleh organisasi. Model ini menunjukkan proses-proses seseorang pekerja membuat keputusan untuk berhenti kerja apabila tahap kepuasan kerja tidak dicapai dalam organisasi tersebut. Model ini diperkenalkan oleh Mobley pada tahun 1977. Model yang ditunjukkan adalah seperti dalam Rajah 2 yang akan menunjukkan proses pembuatan keputusan untuk berhenti kerja.

Dapat disimpulkan, pada peringkat pertamanya seseorang pekerja itu akan menilai kerja dan tugas yang sedang dilakukannya sekarang iaitu samada setiap apa yang dilakukannya dalam menyumbangkan tenaganya untuk organisasi tersebut dapat memberi kepuasan atau tidak untuk setiap kerja yang dilaksanakan, sekiranya ia mencapai tahap yang tidak dapat memenuhi kehendak diri seseorang pekerja tersebut maka ia berkeinginan untuk tidak berkhidmat dalam organisasi tersebut dan secara tidak langsungnya pekerja tersebut akan membuat penilaian terhadap kos berhenti kerja, kemudiannya akan mencari alternatif lain jikalau pilihan yang dibuatnya itu tidak dapat memberi tahap kepuasan yang optimal. Pada peringkat seterusnya pekerja tersebut akan berfikir mencari alternatif dan menilai alternatif yang dibuat mengikut keperluan yang ada dan untuk mencapai tahap kepuasan yang diinginkan. Dalam menilai alternatif, pekerja tersebut secara tidak langsungnya akan membuat perbandingan terhadap alternatif dengan kerjanya sekarang, proses ini terjadi kerana wujudnya satu keadaan untuk mencapai tahap kepuasan dalam diri pekerja tersebut. Ini kerana setiap apa tindakan yang akan diambil harus dinilai dan dibandingkan supaya pilihan yang dibuat dapat memberi kepuasan yang optimal. Seterusnya pekerja tersebut akan berfikir untuk berhenti kerja atau kekal dalam organisasi sekarang, sekiranya banyak faedah dan kebaikan yang diterima dalam pilihan untuk berhenti kerja daripada kekal dalam organisasi sekarang, secara automatiknya pekerja tersebut akan membuat pilihan yang memberi manfaat ke atas dirinya untuk jangka masa sekarang dan hadapan dan secara tidak langsungnya pekerja tersebut membuat pilihan yang memberi kepuasan terhadap dirinya. Proses tersebut adalah proses yang terakhir yang akan dibuat oleh pekerja di dalam membuat pertimbangan untuk terus kekal atau berhijrah ke organisasi lain yang lebih mendatangkan kebaikan untuk dirinya. Segala tindakan yang dibuat adalah ditangan pekerja itu sendiri.



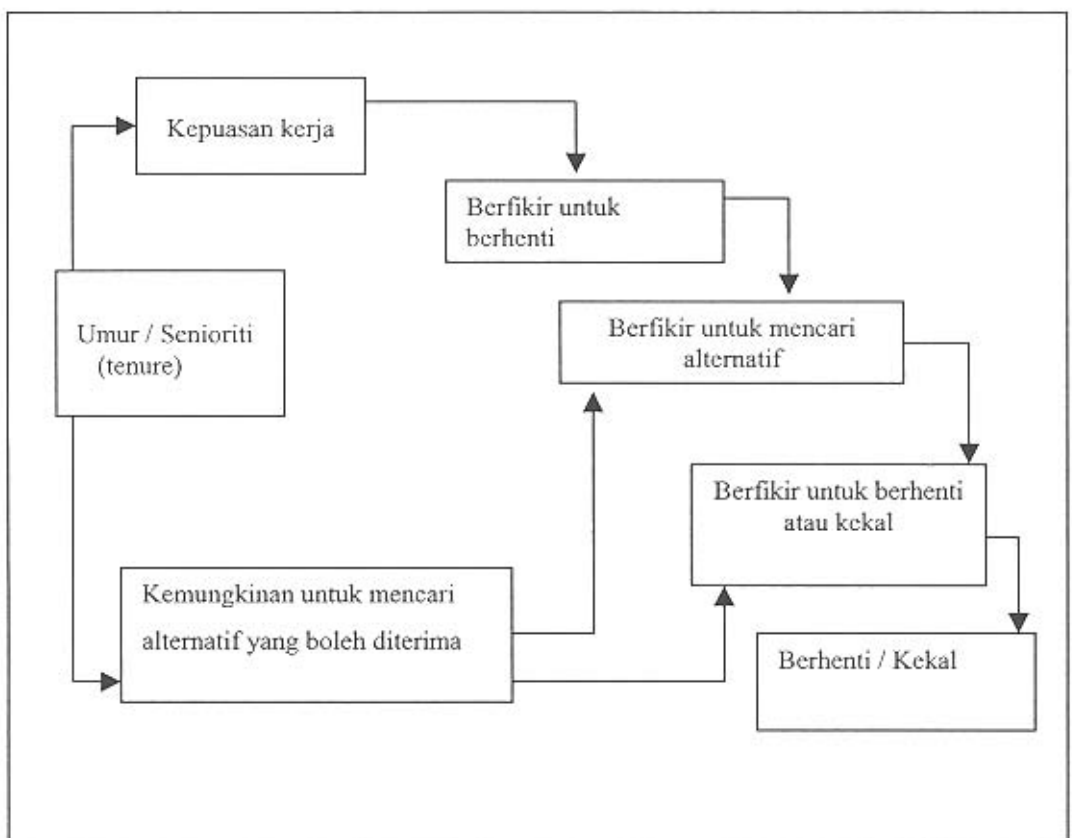
RAJAH 2: Model Pusing Ganti Kerja Yang Pertama

Sumber: Mobley, W.H.(1997). In *Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.62, pp. 237-240.

Model pusing ganti kerja yang kedua ini, turut menunjukkan proses-proses yang dibuat oleh seseorang pekerja untuk berhenti kerja atau kekal di dalam organisasi. Model ini telah dikemukakan oleh Mobley, Horner dan Hollingsworth pada tahun 1978. Dapat disimpulkan daripada model yang dicipta oleh mereka ini adalah wujudnya satu tahap kepuasan kerja yang

diinginkan oleh setiap pekerja. Sekiranya pekerja tidak mencapai tahap kepuasan yang diinginkan maka pekerja mempunyai keinginan untuk berhenti dan seterusnya mencari alternatif. Setelah membuat alternatif maka akan timbul pilihan untuk berhenti atau kekal dalam organisasi tersebut. Dapat difokuskan hasil daripada model yang dipilih ini adalah tahap kepuasan kerja merupakan penyumbang dan memainkan peranan yang utama dalam proses membuat keputusan untuk terus kekal atau berhijrah dari organisasi sekarang. Pekerja yang merasakan dirinya tidak mencapai tahap kepuasan yang optimal dalam kerja atau tugas yang dijalankan berkemungkinan besar menjadi penyumbang dalam peratusan kadar pusing ganti kerja untuk sesebuah organisasi. Oleh yang demikian pihak pengurusan perlu peka terhadap kehendak dan keperluan pekerja supaya peratusan pusing ganti kerja tidak menjejaskan organisasi.

Rajah 3, Menunjukkan proses untuk berhenti kerja atau kekal di dalam sesebuah organisasi.



RAJAH 3: Model Pusing Ganti Kerja Yang Kedua.

Sumber: Mobley, W.H., Horner, S.O & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, vol.63, pp.408-414.